

## РЕЦЕНЗИЯ НА УЧЕБНОЕ ПОСОБИЕ СЫЧЕНКО Е. В. «ТРУДОВОЕ ПРАВО ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАН» / Е. В. СЫЧЕНКО. — М. : Проспект, 2023

В 2023 г. в Москве в издательстве «Проспект» вышло учебное пособие «Трудовое право зарубежных стран», которое посвящено исследованию трудового законодательства пяти промышленно развитых государств: США, Китая, Японии, Германии и Франции. По сути, речь идет о сравнительно-правовом аспекте регулирования трудовых отношений в указанных странах. Е. В. Сыченко исследовала основные положения национального регулирования трудовых отношений в этих промышленно развитых странах. В определенной степени опираясь на классические труды профессора И. Я. Киселёва и иных российских ученых, автор проанализировал типы трудового права в зависимости от степени воздействия государства на экономику страны и выделяет в связи с этим несколько больших групп стран: с развитой рыночной экономикой; перехода от централизованно планируемой экономики к рыночным отношениям; с централизованно планируемой экономикой; развивающиеся страны Азии, Африки, Латинской Америки.

Рассматривая национальные системы регулирования труда, автор приходит к выводу, что континентальная модель, которая характерна и для Российской Федерации, отличается существенной ролью государства, что выражается в преимущественном регулировании трудовых отношений на основе актов законодательства, принимаемых органами государственного правления (Парламент, Правительство, Министерство труда и др.), нежели на основе коллективно-договорных отношений. Для этой системы характерна модель трипартизма, то есть развитие партнерских отношений между государственными органами, работодателями и представителями работников. По мнению Е. В. Сыченко, которая солидаризируется с исследователями, характерна высокая степень промышленной конфликтности, политизированность, разделенность внутри страны профсоюзов (с. 4). При этом отмечаются особенности скандинавской модели, в которой роль государства более ограничена, большая степень автономности участников переговоров, которые более самостоятельны в установлении своих правил регулирования труда, высокая культура доверия и сотрудничества между социальными партнерами (с. 4–5).

Автор учебного пособия отмечает присущий англосаксонской модели либерализм в сфере регулирования трудовых отношений: государство многие вопросы отдает на решение сторон трудового договора. Англосаксонская модель регулирования труда создавалась под влиянием норм директив Европейского союза, например в области минимального размера заработной платы, дополнительной защиты лиц с инвалидностью, защиты от дискриминации, обеспечения равенства женщин и мужчин в трудовых отношениях. Учитывались европейские стандарты в области регулирования рабочего времени, охраны здоровья и безопасности.

Е. В. Сыченко отмечает, что китайское и японское трудовое право отличается своей спецификой, для которой характерен высокий уровень влияния государства на экономику, например в Китае, и формированием корпоративной культуры (в Японии).

Исследуя трудовое право Германии, автор, признавая в целом акцентированное внимание к коллективным трудовым отношениям, все же подмечает их эрозию вследствие снижения удельного веса работников, на которых распространяются трудовые договоры. Анализируя генезис развития трудового права, Е. В. Сыченко подчеркивает солидаристский дух Веймарской конституции 1919 г., что проявлялось в актах текущего трудового законодательства. В учебном пособии отмечаются особенности источников трудового права и их иерархия: помимо Конституции, далее идет право ЕС, международное право, национальное законодательство, решения судов. Затем выделяются коллективные соглашения и производственные соглашения, а также обычаи. Определенный отпечаток на систему источников права накладывает факт федеративного устройства Германии.

---

**РЕЦЕНЗИЯ**

---

Как отмечает Е. В. Сыченко, на регулирование трудовых договоров распространяются общие нормы гражданского права, что является одним из проявлений принципа свободы оформления договора, предоставления сторонам большей свободы в определении условий труда.

Особенностью срочного трудового договора является его заключение только в письменной форме и при наличии ряда к тому объективных оснований (временный характер производственной потребности в выполнении данной работы, договор с молодыми специалистами, замена другого работника и др.). Интересно, что в первые четыре года с момента создания компании письменные срочные трудовые договоры в Германии, как сообщает автор, также заключаются с работниками. Этим компаниям разрешено многократно продлевать срочные трудовые договоры в течение указанного периода.

Существуют особенности расторжения трудового договора по законодательству Германии. Например, установлены сроки предупреждения об увольнении как по инициативе работника, так и по инициативе работодателя, которые варьируются в зависимости от длительности работы лица в организации: от одного месяца при работе до двух лет и до семи — при работе более 20 лет. А если предусмотрен испытательный срок не более шести месяцев, то предупреждение о прекращении трудовых правоотношений должно быть сделано за две недели.

Законодательство Германии тщательно подходит к регулированию отношений по поводу заработной платы, рабочего времени и времени отдыха, коллективных трудовых отношений. Последнее содержит нормы о порядке ведения коллективных переговоров, о профсоюзах, о производственных конфликтах, о производственных советах, о представительстве работников в наблюдательных советах крупных компаний, что весьма полезно было бы и для нашего белорусского законодательства.

В рецензируемой книге, как отмечалось, уделено внимание также трудовому праву Франции. Его особенностью является рассмотрение индивидуальных трудовых споров специализированными судами (трудовыми судами). Франция как одна из стран — основательниц МОТ проявила особую «дисциплину», ратифицировав все восемь фундаментальных конвенций МОТ (всего ратифицировано около ста тридцати конвенций). Особенностью также является признание более высокой юридической силы за ратифицированными международными договорами, чем акты внутреннего законодательства. Трудовой кодекс Франции, как отмечается в книге Е. В. Сыченко, не содержит определения трудового договора, а критерий наемного труда определен судебной практикой как наличие постоянной правовой зависимости в трудовых отношениях. Нет указания на обязательную форму заключения трудового договора. При отсутствии письменного договора о труде работодатель после приема на работу в письменном виде описывает необходимые элементы трудовых отношений. Общим правилом является заключение договора на неопределенный срок, что же касается срочного трудового договора, то требуется обоснование этого объективными причинами, например для выполнения определенной временной задачи (замена работника, временное увеличение производительности предприятия, сезонная работа, при найме инженеров и руководителей с целью достижения определенной цели, для обеспечения дополнительной профессиональной подготовки работников). Среди оснований расторжения трудового договора указаны соглашение сторон, истечение срока трудового договора, прекращение его по требованию работника или нанимателя. Среди оснований увольнения работника по воле работодателя предусмотрены так называемые экономические причины, а также увольнение, связанное с поведением работника. К увольнению работника по экономическим причинам относятся наличие экономических трудностей у предприятия (при этом необходимо их обоснование), технологические изменения, реорганизации компании с целью повышения конкурентоспособности, прекращение деятельности предприятия и др. Также тщательно решены вопросы оплаты труда, регулирования рабочего времени, коллективных трудовых прав. Широкая трактовка прав на забастовку присуща законодательству Франции, которое относится к индивидуальным правам, но реализуемым коллективно, и распространяется на всех работников, независимо от наличия или отсутствия профсоюзов в организации.

Автор книги «Трудовое право зарубежных стран» обращает внимание на особенности трудового права США, в котором регулирование труда является минимальным и основной акцент делается на свободе договора. Институт трудового договора относится к бизнес-праву, коллективные трудовые споры рассматриваются как административные. Законодательство США не содержит требований ни к порядку изменения трудовых договоров, ни к порядку их расторжения. Эти вопросы решаются на уровне самого договора либо норм гражданского права. Форма трудового договора определяется сторонами,

продолжительность рабочей недели находится на уровне сорока часов, однако если происходит увеличение этой нормы, то наниматель обязан производить оплату в размере не менее полуторачасовой ставки за время сверх указанной продолжительности.

Японское трудовое законодательство более полно стало развиваться после Второй мировой войны. Его источниками является законодательство, а также коллективные договоры и правила, судебные акты, доктрина права, обычаи и практика и международные источники. Определение трудового договора по японскому законодательству сближается с подходом, который изложен в белорусском законодательстве (в плане определения, что такое трудовой договор), он может быть заключен в устной форме, однако тогда необходимо письменное уведомление работника об условиях труда, заработной плате, рабочем времени, правилах безопасности. За нарушение работодателем этих требований он может быть оштрафован. Как отмечает Е. В. Сыченко, на практике эти требования редко соблюдаются. Законодательство Японии, в отличие от Трудового кодекса Российской Федерации или Трудового кодекса Республики Беларусь, не содержит предписаний к процедуре увольнения. Вместе с тем имеется указание, что работник должен быть уведомлен об увольнении за тридцать дней, если это не связано с его поведением. Предусмотрена выплата заработной платы не реже одного раза в месяц, как правило, наличными деньгами, если иное не предусмотрено трудовым договором. В период пандемии выдвигались предложения о возможности получения оплаты в электронной форме. В Японии нет единого раз-мера минимальной оплаты труда. За последнее десятилетие норма рабочего времени сократилась с сорока восьми часов в неделю до сорока часов. Время отдыха в течение рабочего дня должно быть не менее сорока пяти минут при шестичасовой работе и не менее часа при восьмичасовой. Как минимум установлен один выходной день в неделю. Привлечение работников к работе в выходные дни и к внеурочной работе допускается при соглашении с профсоюзом или иным представителем работников с уведомлением об этом государственного органа по труду.

В японской Конституции уделено внимание правам трудящихся на организацию, ведение переговоров и коллективные действия. При отказе работодателя вести коллективные переговоры право вступить в переговоры обеспечивается судебным рассмотрением соответствующего заявления.

Завершает проведенное Е. В. Сыченко исследование глава пятая, посвященная трудовому праву Китая. С конца 1990-х гг. в законодательстве и на практике стали получать большее распространение идея свободы найма и определения условий труда. Трудовое право Китая не кодифицировано, есть несколько базовых законов; обращает на себя внимание тот факт, что источниками трудового права Китая являются Конституция, законы, административные правила, принимаемые Государственным советом, приказы и иные акты министерств, местное законодательство, внутренние правила, коллективные договоры.

Что касается места международных договоров в правовой системе Китая, то в силу исторических причин их применение происходит в трех основных формах: прямое закрепление норм международного права в китайском законодательстве; внесение изменений в законодательство на основании заключенного международного договора; закрепление в законодательстве подзаконных актов; в судебной практике — общих принципов применения норм международного права и даже наделение норм международных договоров способностью прямого действия. Минимальный срок для приема на работу, по общему правилу, составляет пятнадцать лет. Трудовые договоры могут быть трех видов: срочные трудовые договоры, трудовые договоры без фиксированного срока, трудовые договоры на срок выполнения определенной работы. Трудовое законодательство Китая предусматривает необходимость детального определения условий труда: имя (наименование) сторон трудового договора, его срок действия, содержание и место работы, время работы, отдыха, вознаграждение, социальное обеспечение, охрана труда и др. Допускается установление испытательного срока. Как отмечает Е. В. Сыченко, в Китае нет единого стандарта минимальной заработной платы; минимальный размер оплаты труда устанавливается провинциальными органами для каждой из категорий работников. Детально регулируется рабочее время и время отдыха, в Китае установлена 40-часовая рабочая неделя, 8-часовой рабочий день. Законодательно закрепляется право работников участвовать в профсоюзах и организовывать их в соответствии с законодательством, принимать участие в управлении предприятиями, в консультациях с представителями работодателя.

Таким образом, ознакомление с книгой Е. В. Сыченко «Трудовое право зарубежных стран» позволяет составить впечатление об общем и особенном в трудовом регулировании таких различных стран, как

---

**РЕЦЕНЗИЯ**

---

Германия, Франция, США, Япония и Китай, обратить внимание на значимость коллективных договоров, стремление законодателя обеспечить гибкость трудовых отношений путем локального, коллективного и индивидуального договорного регулирования. Такой взгляд полезен для нормотворческих, правоприменительных органов, представителей профсоюзов, а также нанимателей. Ряд положений может быть предметом анализа нормотворческих и правоприменительных органов с целью возможного использования в белорусской практике. Так, интересна дифференциация сроков предупреждения увольнения по инициативе работодателя в зависимости от длительности работы лица в организации: чем больше стаж на предприятии, тем больше срок для предупреждения работника об увольнении. При заключении трудового договора в устной форме необходимо письменное уведомление работника об условиях труда, заработной плате, рабочем времени, правилах безопасности. Привлечение работников к работе в выходные дни и к внеурочной работе допускается при соглашении с профсоюзом или иным представителем работников с уведомлением об этом государственного органа по труду.

**Рецензент:*****Г. А. Василевич,***

главный редактор научно-практического журнала «Трудовое и социальное право», доктор юридических наук, профессор, заслуженный юрист Республики Беларусь, член-корреспондент Национальной академии наук Беларуси, заведующий кафедрой конституционного права юридического факультета Белорусского государственного университета

